

## Az alternatív vitamegoldási rendszerek alapvető vonásai\*

### 1. Az alternatív vitamegoldás (ADR) néhány alapvető sajátossága

Az ADR (Alternative Dispute Resolution – Alternatív Vitamegoldás, a továbbiakban: ADR) kifejezésben az alternatív szó utal az összes olyan technikára, eljárásra, folyamatra, amelyek egy másik (alternatív) lehetőséget kínálnak a konfliktusok megoldására a költségesebb, lassabb és a felek szembenállására alapozó tradicionális peres eljárás helyett, illetve annak kiegészítésére vagy megelőzésére.

Ezek a megoldási technikák általában olcsóbbak és gyorsabbak, mint a peres eljárás. Ez az egyik olyan sajátosságuk, amely miatt tömegesen és egyre növekvő mértékben kezdték el használni őket – elsősorban – az Egyesült Államokban az 1980-as évek végétől illetve az 1990-es évek elejétől. Az alternatív vitamegoldás intézményeinek használata napjainkban is folyamatosan növekszik, főként kereskedelmi és munkaügyi viták megoldásánál, valamint válások esetén. Fokozatos terjedésükben szerepet játszik az is, hogy sok esetben kreatívabbak és probléma-orientáltabbak, mint a hagyományos peres eljárások, továbbá az a tény is, hogy a bírósági eljárás alapján véve egy személytelen eljárás.

A fentiek ellenére az emberek többségében még mindig él az a meggyőződés, hogy a jogi viták megoldásának legáltalánosabban elfogadott módja a bíróság előtt lefolytatott per. Ugyanakkor felmérések készültek az egyes vitamegoldási módozatokról, amelyben kimutatták, hogy a vitás kérdések kevesebb mint öt százaléka jut el a bírósági tárgyalásig, a többi 95 százalékot nem peres úton oldják meg. Ebből következően az alternatív vitamegoldó rendszereket nyugodtan lehetne a konfliktusmegoldás „általános” formájának tekinteni.

A fogalom etimológiája szempontjából vannak olyan nézetek – amit a szerző is oszt –, miszerint az ADR rövidítésben az *alternative* (alternatív) szó helyett az *appropriate* (megfelelő/alkalmas) kifejezés jobban kifejezi az ADR lényegét. Az ADR alkalmazása ugyanis minden esetben az adott, konkrét konfliktus megoldását leginkább előmozdító

---

\* A tanulmány a Soros Alapítvány Research Support Scheme támogatásával készült. A szerző szeretné kifejezni őszinte nagyrabecsülését a Soros Alapítványnak a kutatáshoz nyújtott segítségével. Ugyancsak köszönet jár a segítőkészségükért Michael Adlernek (Legfelsőbb Bírósági Bíró, Izrael), Takashi Araki professzornak (Tokió Egyetem, Japán), Nagy László professzornak (JATE Szeged), Alan Neal professzornak (Leicester Egyetem, Nagy-Britannia), a JATE Kari Könyvtár dolgozóinak és mindazoknak, akik segítettek a munka elkészülésében. Külön köszönet illeti Akasaka Yoshie-t a munka elkészülése során tanúsított türelméért és Tóth Károly egyetemi docens urat, aki nagy gondossággal végzi az ACTA szerkesztését. – A szerző a JATE Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékének egyetemi docense.

technikát (módszert) jelenti. Az ADR technikák a bírói eljárással szemben egy informálisabb, önkéntes megoldási lehetőséget jelentenek a viták – többek között a munkaügyi viták – megoldására.

Az egyre eljogiasodó társadalomban érdemes észrevenni, hogy nagyon sok konfliktus megoldása lehetséges anélkül, hogy jogi útra – formális jogszolgáltató intézmények, mint például a bíróságok – terelnénk az ügyet. Erre a felismerésre ösztönöz bennünket a pénztárcánk és az állandó időhiányunk is. A későbbiekben részletesebben tárgyaljuk még az ADR előnyeit, de azt már előljáróban leszögezhetjük, hogy egy formalizált bírói eljárás nagyon sok pénzbe kerül és nagyon hosszú ideig eltart. Léteznek olyan ADR technikák is, amelyekkel megelőzhetjük a konfliktusokat, illetve ha már megjelentek, akkor a leginkább megfelelő módszerekkel lehet kezelni őket. Az alternatív technikákban, amelyek a felek közötti egyeztetéstől a kötelező arbitrátori döntésig terjedhetnek (részletesebben lásd később) van egy közös vonás: a résztvevők kontrolljának a lehetősége. Az alternatív eljárások során a felek képesek a vitás ügyletek elintézését saját maguk ellenőrizni, hiszen az ADR filozófiájának a lényege olyan lehetőségek biztosítása, ahol a felek – elfogulatlan és képzett szakember(ek) segítségével – maguk dolgozzák ki a felmerült konfliktus általuk kölcsönösen elfogadhatónak tartott megoldását. Az ADR technikái és eljárásai között – leginkább – a felek általi kontroll lehetőségének nagysága alapján tehetünk különbséget.

Kérdésként merülhet fel, hogy mikor használható valamely ADR technika. Lényegében minden vitás kérdés megoldására használható, ha a felek ebben megállapodnak és/vagy jogszabály biztosítja az alkalmazás lehetőségét. Az alternatív vitamegoldási módszerek alkalmazhatósága nagyon széles körű. Az Amerikai Arbitrátorok Szövetségének esetgyűjteménye tartalmaz például gazdasági-, családi-, nemzetközi-, kereskedelmi-, környezetvédelmi- vagy akár a közszférában előforduló ügyeket. Mégis vannak olyan területek, ahol az ADR technika különösen alkalmas vagy hatékony a felmerülő konfliktusok megoldására. Ilyenek például az építőiparban, a nemzetközi kereskedelemben előforduló viták, és nem utolsósorban ide sorolhatjuk a munkaügyi vitákat is.

## 2. Az ADR fogalma és elhelyezkedése a konfliktusmegoldó rendszereken belül

A konfliktusok kezelésének számos módja ismert. Ezek nagy része ad hoc módon, informálisan érvényesül, de vannak intézményesült módszerek is. Informális például, amikor a szülő-gyermek vitában a szülő fenytét alkalmaz és formális pl. egy bírósági tárgyalás. A konfliktusmegoldás eszközeit többféleképpen lehet csoportosítani. Jack Nusan Porter és Ruth Taplin szerint például a vitamegoldás eszközei a következők: 1. kitérés (*avoidance*), 2. legyőzés (*conquest*), 3. nevelés és érintkezés (*education and contact*), 4. spontán megbocsátás (*spontaneous remission*) és 5. tranzakciós megoldás (*transactional resolution*). Az utolsó kategória további öt alkategóriából áll: a) közvetlen tárgyalások (*direct negotiations*), b) közvetítés (*mediation*), c) választott bíraskodás (*arbitration*), d) bírósági döntés (*judicial decision*) és végül e) nem-összeegyeztetési megoldás (*non-reconciliation*).<sup>1</sup> Ez egy meglehetősen jó kategorizálás, de meg kell jegyeznünk, hogy a legtöbb szerző a nevelés-érintkezést illetve a spontán megbocsátást nem emeli ki, mint a vitamegoldás eszközt.

<sup>1</sup> Porter, Jack Nusan: *Conflict and Conflict Resolution*. University Press of America 1987, p. 19–35.

A legjobb módszer, hogy meghatározzuk az ADR-t a konfliktusmegoldó rendszerek körében, ha elképzelünk egy „számegyenest”, amelyre számok helyett az egyes vitamegoldó intézményeket helyezzük el. Bármilyen nagy is az eltérés az egyes szerzők között, abban mindenki egyetért, hogy a számegyenes egyik végén a konfliktus kikerülése (*conflict avoidance*), másik végén pedig a másik fél legyőzése (*conquest*) áll. A kikerülést vagy kitérést *Simmel* úgy írja le, hogy a felek egyike vagy másika „eltűnik”.<sup>2</sup> E módszer alkalmazásával távolság teremődik a felek között. Az elnevezést a gyakorlati pszichológiából vették át, a jelentése ugyanaz: a konfliktust úgy rendezik a felek, hogy megszüntetik az egymás közötti kapcsolatot. Hétköznapi nyelvre lefordítva: a felek kikerülnek egymást. Elég gyakran alkalmazzák, általában akkor, ha a vitás kérdés nem annyira fontos, vagy nincs elég erejük a változás kikényszerítésére, esetleg nem hisznek abban, hogy egy pozitív irányú változás elérhető.

A másik véglet a legyőzés. A legyőzésen vagy kényszerítésen egy, a törvényes úton kívüli, kényszer alkalmazásával történő döntéshozást értünk. Két formája létezhet: erőszakmentes (*non-violent direct action*) illetve erőszakos (*violence*). Erőszakmentes akció alatt olyan tevékenységet vagy éppen nem-tevést értünk, amely arra kényszeríti a szemben álló felet, hogy a kívánt módon viselkedjék. Fontos, hogy ezek a cselekvések nem tartalmaznak fizikai kényszert vagy erőszakot, sőt általában az okozott pszichológiai hátrányt is minimalizálni akarják. Az erőszakmentes cselekvés akkor alkalmazható legjobban, ha a felek kölcsönösen egymásra utaltak és szükségük van a másikra a saját jólétükhöz.<sup>3</sup> Ide tartozik többek között a polgári engedetlenség is. A kényszerítés másik formája a fizikai erő alkalmazása. Ilyen például a háború az államok szintjén. E megoldás alkalmazásához szükséges, hogy az egyik félnek megfelelő erő álljon a rendelkezésére. E vitamegoldó módszer tipikusan win-lose (az egyik nyer, a másik pedig veszít) eredményt hoz. Egy példán keresztül összehasonlítva a kikerülést (*avoidance*) és a legyőzést (*conquest*): kikerülésnek minősül, ha egy vendég, mivel rossznak találja a kiszolgálást, egy másik vendéglőbe megy át vacsorázni illetve legyőzésnek, ha ugyanezen okból lerombolja a vendéglőt.

Kiindulópontunk tehát, hogy adott egy „számegyenes”, melynek egyik végén a konfliktus előli kitérés (*avoidance*), másik végén pedig a legyőzés (*conquest*) helyezkedik el. Megállapíthatjuk, hogy a kitéréstől a legyőzés felé haladva a következők figyelhetők meg: 1. növekszik a kényszer mennyisége és a win-lose kimenetel valószínűsége; 2. csökken a felek kontrollja a vita eldöntése felett; 3. lehetővé válik és nő egy semleges harmadik személy beavatkozása a konfliktus megoldásának folyamatába; 4. csökken a felek megelégedettsége a vitamegoldás végkimenetelével. A „számegyenes” két végpontja között a konfliktus-megoldási módszerek sokasága található. Az összes módszer felsorolására nincs lehetőségünk, de az ADR definiálásához nincs is szükségünk erre. Elégdjünk meg annyival, hogy a két végpont között elhelyezkedő vitamegoldó rendszerek a döntéshozatalt tekintve három csoportba oszthatók: 1. döntéshozatal magánúton, a felek által (*private decision making by the parties*); 2. döntéshozatal magánúton, egy harmadik fél által (*private third-party decision making*) és 3. a jog által felhatalmazott harmadik fél döntéshozatala (*legal, authoritative third-party decision making*). Az első csoportba tartozik például az alkudozás (*bargaining*), a tárgyalás (*negotiations*) és a közvetítés (*mediation*). A másodikba a választott bíraskodás (*arbitration*), a korai semleges értékelés (*early neutral evaluation*) vagy a közvetített-választott bíraskodás

<sup>2</sup> Porter, i. m. p. 20.

<sup>3</sup> Moore, Christopher W. „The Mediation Process”, San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1986, p. 9.

(*mediated arbitration* vagy *med-arb*). A harmadik kategóriába tartozik a bírósági peres eljárás (*litigation*). A számegyenesen való elhelyezkedésüket tekintve: az első csoport közvetlenül a kitérés után következik, a harmadik közvetlenül a legyőzés előtt helyezkedik el, míg a második a kettő közé kerül.

Ahhoz, hogy az ADR-t definiálni tudjuk, meg kell határoznunk, mi jellemzi a harmadik kategóriát, a jog által felhatalmazott harmadik személy döntéshozatalát (*legal, authoritative third-party decision making*). A vitamegoldó módszerek eme csoportosításánál Christopher W. Moore rendszerezését használtam fel.<sup>4</sup> Ő ebben a csoportban két konfliktusmegoldó módszert különít el: az egyik a bírói döntés (*judicial decision*), a másik pedig a törvényhozói döntés (*legislative decision*). A bírói döntés egy széles körben elterjedt vitamegoldó módszer. Ezt az egész döntési folyamatra tekintettel pereskedésnek (*litigation*) is szokták nevezni. Ezekben a jogi procedúrákban a vitát egy semleges harmadik személy – a bíró (*judge*) vagy az esküdtsek (*jury*) – dönti el. A pártatlanságot egy sor garancia biztosítja. A harmadik személy ítélete mögött a törvényesség, a jog áll, ezt juttatja érvényre; e döntését vagy az esetjogra vagy az „írott jogra” (jogrendszerrel függően) alapítja. A vita megoldása a felekre kötelező és kikényszeríthető. A bírói döntésre jellemző azonban, hogy garanciális okok miatt jogorvoslatokkal lehet élni ellene, de ezek száma korlátozott, így az ítélet előbb-utóbb kikényszeríthető lesz. Jellemző továbbá, hogy a bírói peres eljárások végkimenetele általában win-lose. Ez éles határt húz a felek között, jelezve, hogy az egyiknek „igaza van”, a másiknak nem. A felek csak kevés kontrollt gyakorolnak a döntéshozatal felett.

A másik vitamegoldó módszer ebben a kategóriában a törvényhozói döntés (*legislative decision*). Ez általában olyan nagyobb viták elsimítására szolgál, amelyek például egy ország lakosságának széles körét érintik. Ez nem zárja ki azt, hogy az egyénekre nézve jelentős haszonnal járhat. Ennél a módszernél a döntéshozatal egy win-lose végkimenetelű folyamat: például a szavazás. A szavazási procedúrát – szintén garanciális okokból – általában rendkívül részletesen szabályozzák. Magát a döntést megelőzi egy egyeztetési folyamat, amelynek eredményét törvényjavaslatnak nevezik. Ettől függetlenül a szavazás maga win-lose kimenetelű.

Miután meghatároztuk csoportosításunk harmadik kategóriájának tartalmát, tulajdonképpen már definiáltuk is az alternatív vitamegoldó rendszereket. Az ADR ugyanis nem más, mint minden olyan vitamegoldó technika, amely különbözik a mi harmadik kategóriánktól, a jog által felhatalmazott harmadik személy döntéshozatalától (*legal, authoritative third-party decision making*), azaz minden olyan vitamegoldás, ami nem bírói vagy törvényhozói döntés (*judicial/legislative decision*). ADR-nek nevezünk minden vitamegoldó módszert, ami nem pereskedés (*litigation*).<sup>5</sup> Mivel az alternatív vitamegoldás gyakorlati célja és lényege, hogy kikerüljünk a peres úttal járó hátrányokat – ami főként költségekben és a konfliktus megoldására felhasznált időben jelentkezik –, ezért a fent említett – nagyon tág – definíciót használjuk mi is.

### 3. Az ADR kialakulásának rövid áttekintése

A fentiekből is kitűnik, hogy az ADR módszerek meglehetősen nagy népszerűségnek örvendnek, főleg az USA-ban. Ott az első világháború után kezdődött az „ADR-

<sup>4</sup> Moore, i. m. pp. 5–8.

<sup>5</sup> <http://www.wld.com.>

mozgalom”, és ma is tart, folyamatosan növekszik, sőt az 1980-as évek óta szinte robbanásszerűen megnőtt az alternatív vitamegoldási módszerek segítségével megoldott ügyek száma. Az ADR fejlődése szempontjából rendkívül fontos volt, hogy az amerikai szövetségi kormányzat és a tagállamok kormányzatai időben felismerték a jelentőségét, támogatták és megadták a törvényi háttérét. Az első mérföldkő volt ebben a folyamatban, hogy New York államban már 1920-ban megalkották az első modern arbitrációs törvényt. A törvény jelentősége volt, hogy elsőbbséget adott az arbitrációs záradékoknak a bírói hatalommal szemben és kikényszeríthetővé tette őket. Ezzel példát mutatott a többi államnak és a szövetségi kormányzatnak egyaránt. Az utóbbi nem is tétlenkedett, hanem 1925-ben megalkotta a szövetségi arbitrációs törvényt (*Federal Arbitration Act*), amely kikényszeríthetővé tette az arbitrációs záradékokat a tagállamok határain átnyúló szerződésekben is, ezzel megeremtette a modern üzleti választott bíraskodás alapjait. 1941-ben már az Amerikai Védelmi Alap (*American Defense Fund*) is használt arbitrációs záradékot a hadianyag ellátási szerződéseikhez. 1955-ben elkészítették az Egységes Arbitrációs Törvényt (*Uniform Arbitration Act*) a tagállamok számára, amit először Minnesota Állam ratifikált. Közben a nemzetközi porondon is egyre elismertebb lett az alternatív vitamegoldó rendszerek használata. Ennek jeleként az ENSZ 1958-ban egy konvenciót fogadott el a külföldi választott bírói ítéletek elismeréséről és kikényszerítéséről (*United Nations Convention on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitration Awards*). Ehhez az Egyesült Államok 1970-ben csatlakozott. Az újabb jelentősebb lépés 1990-ben következett, amikor az amerikai szövetségi törvényhozás elfogadta a Közigazgatási Vitamegoldási Törvényt (*Administrative Dispute Resolution Act*), ami nyilvánvalóvá tette, hogy az ADR-nek nemcsak a magánszférában van jelentősége. A szövetségi kormány és a tagállamok kormányai továbbra is támogatják az alternatív módon történő vitamegoldást, és állami pénzből finanszírozott programokat is indítanak. Különösen a munkaügyi minisztériumnak (*Department of Labor*) van szüksége az ADR-re, hiszen évente több, mint 24.000 peres ügy kerül a minisztérium 530 jogásza elé,<sup>6</sup> ami meglehetősen leterheli őket. Be is indítottak egy ideiglenes programot, hogy fejlesszék az ADR eszközök felhasználását a szervezeten belül.

Jelentős előrelépést hozott, hogy a bíróságok is rájöttek arra, hogy az alternatív vitamegoldás segítheti a munkájukat. Egy felmérés szerint a szövetségi bírók 56 százaléka támogatja az ADR-t, és a Szövetségi Bíróság és az összes tagállam bírósága használ valamilyen fajta alternatív vitamegoldó módszert.<sup>7</sup> Fontos szerepük volt – és van is – a bíróságoknak abban, hogy kialakítják precedens értékű ítéleteikkel az ADR gyakorlati használatának kereteit. Ilyen volt például az *Alexander vs Gardner-Denver* ügy, ahol a Szövetségi Bíróság kimondta, hogy csak akkor lehet jogszabály által biztosított jog esetén lemondani a bírósági fórumról a választott bíraskodás javára, ha ezzel nem sértik a jogszabály célját, és a felek szándéka nem az, hogy ezzel a törvény által előírt jogorvoslati lehetőségeket csorbítsák.<sup>8</sup>

Nagy lökést adott az ADR fejlődésének az is, hogy különböző szervezetek alakultak az ADR támogatására. A legtöbb ilyen szervezet egy-egy alternatív vitamegoldó módszerre szakosodik és mintegy szakmai kamaraként szolgál. A legfontosabb ezek közül az Amerikai Arbitrátorok Egyesülete (*American Arbitration Association – AAA*). A legnagyobb szerepe abban van, hogy kialakította az alkalmazandó eljárási modelleket és eti-

<sup>6</sup> Hajdú: *The Methods of Alternative Dispute Resolution (ADR) in the Sphere of Labour Law*, Szeged, Acta Juridica et Politica, 1998, p. 31.

<sup>7</sup> Why ADR? The CPR Institute for Dispute Resolution, <http://www.cpradr.org>.

<sup>8</sup> True, John: *The Future of Employment ADR. New Rules for New Challenges*, <http://www.adr.org/drj>.

kai kódexeket. 1931-ben jelentette meg az első kódexét a választott bírói gyakorlatról és eljárásról. Ezt követte 1946-ban az Arbitrátorok Etikai Kódexe (*Code of Ethics for Arbitrators*). Végül 1995-ben az Amerikai Ügyvédi Kamara Peres és Vitamegoldási Részlegével (*Litigation and Dispute Resolution Section of the American Bar Association*) és Hivatásos Vitamegoldók Társaságával (*Society of Professionals in Dispute Resolution*) közösen megalkotta a közvetítői viselkedés szabályainak modelljét. Az AAA méretére jellemző, hogy 1995-ben a hozzá tartozó ügyek száma elérte a 62.432-t – ez a Szövetségi Bíróság által kezelt ügyek 1/4-e –, és az Arbitrátorok és Közvetítők Nemzeti Testületének (*AAA National Panel of Arbitrators and Mediators*) taglétszáma 27.350 fő volt. Az Egyesület által kezelt ügyek nagyobb része általában munkaügyi jellegű.<sup>9</sup>

Az ADR-rendszereket nemcsak a bíróságok ismerték el, hanem az ügyészi, ügyvédi szervezetek is. Így például az Amerikai Ügyvédi Kamara (*American Bar Association*; a továbbiakban: *ABA*) 1993-ban egy főosztályt hozott létre az alternatív vitamegoldással kapcsolatban (*Section of Dispute Resolution*). Napjainkban egyre több ügyvédi iroda specializálja magát alternatív vitamegoldásra.

Természetesen az ADR rendszer nem kizárólag csak az USA-ban jellemző. Szinte minden országban ismernek néhány ADR módszert, de néhányban – például Ausztrália, Dél-Afrika, Izrael stb. – a gyakorlatban is nagyon széles körben alkalmazzák őket.

#### 4. Az ADR előnyei

Az alábbiakban az ADR mellett szóló legfontosabb érveket vesszük sorra.

a) *Idő*. Először is, sokkal rövidebb ideig tart. A hagyományos pereskedés esetén a vita megoldása akár évekig is elhúzódhat. Az Egyesült Államokban egy polgári perben általában 2–3 év alatt hoznak ítéletet az esetleges fellebbezéseket nem számítva.<sup>10</sup> Ezt időnként a bíróságok leterheltsége és alacsony költségvetése okozza. Az alternatív vitamegoldási módszereknél csak a felek kompromisszumkészségén és az ügy bonyolultságán múlik a befejezéshez szükséges idő mennyisége. Ez közvetítésnél általában néhány hetet jelent, választott bíraskodásnál pedig néhány hónapot. Azt sem kell külön hangsúlyozni, hogy milyen fontos tényező az idő egy-egy vállalat szempontjából. Évekig tartó, a vállalatot mélyen érintő pereskedéssel jelentősen veszíthet a piacon elfoglalt pozíciójából és tekintélyéből, nem is beszélve a perköltségről.

b) *Pénz*. Nagy előnye az alternatív vitamegoldásnak, hogy olcsó, legalábbis olcsóbb, mint a pereskedés. Az Egyesült Államokban egy munkahelyi diszkriminációs ügy ügyvédi költsége 100.000 \$-ig is terjedhet, míg ugyanez a kiadás a választott bírói eljárás esetén körülbelül 20.000 US dollár.<sup>11</sup>

c) *Önkéntesség*. Azt sem szabad elfelednünk, hogy az ADR önkéntes, tehát a felek azért választják ezt a vitamegoldási módot, mert az érdekük ezt diktálja. Ezáltal nő a hatékonyság. Sokkal nagyobb az esély arra, hogy kölcsönösen elfogadható eredményt érjenek el. A végkimenetelt tekintve megállapíthatjuk, hogy főként az előbbi okokból általában win-win (tehát mindegyik fél nyer valamit) jellegű, ellentétben a bírósági eljárással, ami kifejezetten nyertes és vesztes pozíciót állít fel, és ezáltal határokat von a

<sup>9</sup> AAA Guide, <http://www.adr.org/drj>.

<sup>10</sup> Conti, Adam J.: ADR Synopsis, <http://www.contilaw.com/adrsyn.html>.

<sup>11</sup> Conti, i. m.

felek közé, amivel elszigeteli őket egymástól. Ezen kívül az ADR a vita megoldására összpontosít, míg a bírósági peres eljárás nem mindig teszi ezt, hanem megelégszik annak a pusztá lezárásával.

d) *Informalitás és rugalmasság.* Az ADR informális és rugalmas. Egy alternatív vitamegoldó folyamat olyan, mint egy üzleti tárgyalás. Hiányzik a peres eljárások szigorúan formalizált szertartása. A felek akár telefonon is megbeszélhetik a vitás kérdéseket, vagy ha kedvük tartja, éjszaka is ülésezhetnek. Minden megállapodás kérdése, mert a felek kontrollálják az egész folyamatot. Nem elhanyagolható előny az sem, hogy egy arbitrátornak figyelembe lehet vennie azokat a bizonyítékokat, amelyeket egy bírósági tárgyaláson formai okok miatt a bírónak figyelmen kívül kell hagynia. Az informális jellegből adódik, hogy az alternatív vitamegoldás során minden beszélgetés vagy ülés magánjellegű és védett. Ezzel ki lehet küszöbölni a peres eljárás nyilvánosságából (ami egyébként fontos garancia) fakadó kellemetlenségeket.

e) *Kihatása a felek további viszonyára.* Mivel a felek kontrollálják a folyamatot, ezért ők is részesek az eredmény elérésében. Ebből következik, hogy érdekeltnek lesznek abban, hogy betartsák a megállapodást, hiszen részben vagy egészben ők hozták és saját magukra vonatkozik. Így sokkal jobb és olcsóbb az ADR-rel elért eredmények „kikényszeríthetősége”. Ebből is következik, hogy a felek jövőbeni kapcsolata nagyobb arányban marad pozitív, ellentétben a pereskedéssel, ami nem ritkán ellenségekké változtatja őket. Ez munkaügyi vitáknál hozhat jelentős hasznot, ugyanis a hosszú pereskedés és sokszor egyáltalán a pereskedés általában tönkreteszi a munkakapcsolatot.

f) *Szakértelem.* Az ADR-módszerek egyik nagy előnye a beavatkozó harmadik fél szakértelme. Az arbitrátor például mindig a téma gyakorlott szakértője. Ez redukálja azt az időt, ami azzal telik, hogy a bírót vagy az ülnököket fel kell világosítani az adott vita technikai, szakmai kérdéseiről.

g) *A nyilvánosság kizárása.* Azok, akik az ADR megoldásait választják, anélkül ismerhetik fel, illetve meg a konfliktusok megoldási lehetőségeit, hogy veszélybe kerülne a magántitokhoz, illetve magánautonómiához való joguk. Mivel a tárgyalások, meghallgatások vagy egyeztetések nem kerülnek felvételre az ADR technikák alkalmazása során, sőt személyes, illetve az ügy tartalmi részét érintő aktákat sem nyitnak, illetve maga a döntés sem minősül közérdekű adatnak, tehát harmadik személyek nem tekinthetnek bele.

Minden információt – mind a meghallgatásokét, mind a döntéseket – bizalmasan kezelnek, amellyel elkerülhető a nem kívánt publicitás, és ezáltal megőrizhetővé válik a pozitív munkakapcsolat is.

h) *Az együttműködés.* Az ADR rendszer gyorsabb és effektívebb megoldási formájának egyik oka a felek együttműködési készsége, hiszen felismerték, hogy ha nem ellenfélként kezelik egymást, az a probléma megoldását is segíti.

i) *A follow-up lehetősége.* Annak ellenére, hogy sikerült egyezsége jutni, illetve a problémát valamilyen módon megoldották, az ADR rendszer nem tekinti örökre „lezártnak az ügyet”. A vita megoldását követően lehetőséget biztosít úgynevezett follow-up (követő) interjúkra, amellyel mérhető, hogy a felek hogyan viszonyulnak a megoldáshoz, milyen a döntés meghozatalát követő munkahelyi helyzet/környezet és szükség van-e további segítségre.

j) *Bizonyos esetekben lehetőség van az alkalmazandó norma felek általi megválasztatóságára.* Ez kiváltképp a nemzetközi viták megoldását megkönnyítő faktorként értékelhető. Ezzel elkerülhető az a peres eljárások esetén előforduló bizonytalanság, amely

az alkalmazandó normát illeti. Megjegyezzük, hogy a munkajog területén a jogválasztás jogintézménye viszonylag ritkán fordul elő.

k) *Döntőbírói döntés végleges jellege.* A végleges döntés – a döntőbírói eljárás esetén – tehát köti a feleket, vagyis bírói úton kikényszeríthető, aminek nagy a jelentősége, hiszen a konfliktus esetleg olyan, nem jogvitának minősülő érdekvitából keletkezett, amellyel a felek eredetileg nem fordulhattak volna bírósághoz (legalábbis a kontinentális jogrendszerekben).

### 5. Az ADR fontosabb hátrányai

A számtalan előny mellett természetesen hátránya is akad az ADR-nek. A legtöbb-szor emlegetett hiányosság az arbitrátor tevékenységével kapcsolatos. A választott bíró döntése megfellebbezhetetlen és köti a feleket (*final and binding*). Ebből következik, hogy a feleknek végre kell hajtani, még akkor is, ha az esetleg hibás döntés. Az amerikai jogi nyelvben van egy kifejezés: „*arbitrators split the baby*”. Ez lényegét tekintve a következőt jelenti: az arbitrátor a felek maguk választják, aki nem ritkán azok ismerősei közül kerül ki. Az is magától értetődik, hogy a jó viszonyt az arbitrációs eljárást követő döntése után is fenn kívánja tartani a felekkel. Ezt gyakran csak úgy képes elérni, hogy „mindenkinek ad egy kicsit”. Ez pedig nem feltétlenül a vita legjobb megoldási módja.

Ugyanakkor azt is hozzá kell tennünk, hogy a gazdasági vagy jogi szempontból nagy jelentőségű kérdésekben általában a bírósági tárgyalás a legjobb módszer arra, hogy megoldják a felek közötti konfliktust.

Szemmel látható, hogy az előnyök és a hátrányok összehasonlításakor az előnyös vonások vannak többségben. Ez a sajátosság egyben megindokolja az ADR egyre terjedő népszerűségét.

### 6. A leggyakrabban használt alternatív vitamegoldó módszerek

Az ADR alapvető vonásainak bemutatása, rendszertani helyének meghatározása, illetve előnyös és hátrányos vonásainak ismertetése után az alábbiakban rátérünk az egyes vitamegoldási technikák rövid ismertetésére.

A fontossági sorrendet nélkülöző felsorolás előtt – hiszen minden egyes konkrét esethez más megoldás a legmegfelelőbb – szükséges kihangsúlyozni, hogy ez a felsorolás nem tekinthető lezártnak, hiszen az ADR eszköztárát csak az adott ügy sajátossága és a részt vevő felek kreativitása korlátozhatja. A jelenleg ismert technikák tovább kombinálhatók illetve egymásra építhetők. A legtöbb ADR technikában közös azonban egy semleges harmadik személy igénybevétele, akinek az a feladata hogy a vitázó felek szembenálló érdekei helyett, a közös érdekekre összpontosítva életképes alternatívákat dolgozzon ki, amelynek a végső célja a peres eljárás elkerülése.

Mint azt már említettük az ADR sok fajta megoldási módozatot fog át, ezért lehetetlen az összes létező alternatív vitamegoldási módszert felsorolni. Az egyes módszerek közötti határok sokszor elmosódhatnak, illetve ezek egymással kombinálódhatnak és folyamatosan alakulhatnak ki új intézmények is. A legtöbbet használt ADR rendszerek a következők: megállapodás (*negotiations*), tárgyalás (*bargaining*), közvetítés (*mediation*), választott bíraskodás (*arbitration*), közvetített választott bíraskodás (*mediated-arbitration*), mini per (*mini trial*), gyorsított esküdszéki tárgyalás (*summary*



*jury trial*) és a korai semleges értékelés (*early neutral evaluation*). Ezeket és az ezeken kívül a még leginkább előforduló technikákat mutatjuk be – az alábbiakban – röviden.

A *megállapodást* (*negotiations*) és a *tárgyalást* (*bargaining*) egyesek szerint szinonimaként is lehet kezelni. Mindkettő egy szóbeli eszmecsere a felek között, ami során meghallgatják egymás javaslatait, ellenjavaslatait, majd a tárgyalások során összhangba hozzák a különbözőségeket. *Schellenberg* szerint a különbség a kettő között az, hogy a tárgyalás a mögöttes érdekestruktúrákra fordít nagyobb figyelmet, arra, hogyan lehet azokat egyezséggel módosítani, a megállapodás pedig inkább a tanácskozássra helyezi a hangsúlyt.<sup>12</sup>

A *közvetítés* (*mediation*) a leginkább elterjedt alternatív vitamegoldó módszer. A konfliktusmegoldó folyamatba belép egy a feleken kívüli harmadik személy, a közvetítő (*mediator*). A közvetítést általában megelőzi egy egyeztetéses szakasz, ahol a felek holtpontra jutottak és nyilvánvalóvá válik számukra, hogy a megoldást önmaguk nem tudják elérni. A közvetítő feladata elmozdítani a feleket erről a holtponttól, meghozza úgy, hogy segíti a közöttük lezajló kommunikációt, tisztázza a vitás kérdéseket stb. A közvetítő nem döntheti el a vitát, csak megoldási javaslatokat tehet. Mivel a közvetítőnek a felek érzelmeire is hatással kell lenni, különböző mediációs technikák alakultak ki. A mediátorok nem feltétlenül szakértői a felek konfliktusát jelentő szakmai kérdésnek.

A *választott bírósági eljárás* (*arbitration*) szintén igen elterjedt módszer. A felek közös megegyezéssel vetik alá magukat az eljárásnak. Gyakran szerződésekhez írásban hozzákapcsolnak egy úgynevezett arbitrációs záradékot (*arbitration clause*), amelyben arról nyilatkoznak, hogy a közöttük felmerülő vitás kérdést bírósági eljárás helyett választott bírói eljárás keretein belül rendezik. A vitát egy semleges harmadik személy dönti el, akit a felek választottak és általában az adott témában szakértőnek számít. Az arbitrátor döntése megfellebbezhetetlen és bírósági úton kikényszeríthető, ha a felek előzetesen ebben megállapodtak. E módszer alkalmazása visszaélésekre adhat okot, hiszen így a felek kikerülik a jogorvoslat lehetőségét, ami pedig lényeges garanciális elem a peres eljárások során.

A *közvetített választott bíraskodás* (*mediated-arbitration*) az előző kettő keveréke. Kezdetben egy semleges harmadik személy közvetít a vitában, amíg a felek holtpontra nem jutnak. Aztán egy semleges harmadik fél kötelező vagy nem kötelező arbitrátori döntést hoz. A felek előre határoznak arról, hogy ugyanaz a személy lépjen-e fel választott bírói szerepben, aki előzőleg közvetített.

A *mini per* (*mini trial*) során mindkét fél részéről egy ügyvéd vagy más, a vitás kérdésekkel tisztában lévő személy összefoglalja és a döntéshozók elé tárja a bizonyítékokat. A döntéshozók tulajdonképpen maguk a felek, illetve – mivel általában vállalatokról van szó – ezek vezetői. Ők meghallgatják a felek képviselőinek előadását, majd maguk között megvitatják az ügyet (tárgyalnak) és döntenek. Ha nem sikerül egyezségre jutniuk, általában kikérik egy semleges harmadik személy véleményét az ügy lehetséges kimeneteléről. Ez az eljárás meglehetősen drága, ezért csak jelentős ügyeknél alkalmazzák, ahol komplex kérdések jelennek meg.

A *gyorsított esküdszéki eljárás* (*summary jury trial*) egy formális, de lerövidített per, ahol a vitás felek egy esküdszéknek adják elő az ügyet. Az esküdszék hoz egy nem kötelező ítéletet, ezzel iránymutatást ad a feleknek, hogy mire számíthatnak egy esetleges bírósági eljárás során.

<sup>12</sup> *Schellenberger*, James A.: *The Science of Conflict*, New York: Oxford University Press, 1982., p. 203.

A *korai semleges értékelésnél* (*early neutral evaluation*) a felek (vagy azok egyike) megbíznak egy semleges harmadik személyt, aki szakértő (többnyire jogász), hogy szóban vagy írásban elemezze a felek pozícióit. Előzetes megállapodás szerint lehet kötelező vagy nem kötelező. A szakértői értékelés általában „lehúzza a földre” a valóságtól elrugaszkodott felet. Sokszor bírások is kérnek semleges értékelést, ha bizonyos kérdések elemzése szakértőt követel meg. Például az USA Szövetségi Bíróság is gyakran alkalmazza ezt a módszert. Hatékony alternatívája lehet a bizonyítási eljárásnak a per folyamán.

A *meggyőzés*. Ez az eljárás a vitás ügy identifikálására szolgál. A semleges harmadik személy – itt érvelő, meggyőző – megbízása szerint összehozza a feleket és megkísérel nekik kidolgozni egy elfogadható megoldást. A meggyőzés technikája akkor válhat szükségessé, ha az érdekelt felek identitása nem tisztázott, illetve maga az ügy tárgya is kérdéses vagy bizonytalan. A vita megoldásához ebben az esetben is szükség van további ADR technikákra.

A *Tényfeltárás*. A pártatlan harmadik személy a tényfeltáráskor tulajdonképpen nyomozást végez, ami a felek meghallgatásán túl, további információ felkutatásán alapszik. A tényfeltáró tehát az ügy szempontjából lényeges tényeket összegyűjti és egyértelmű meghatározza, a feleknek jelenti, és mindezek alapján egy megállapodási alapot ajánl, amely nem köti a feleket. A technika lényege, hogy ebben a stádiumban csak ténykérdésekről lehet szó, ezért a tényfeltáró nem is foglalkozik illetve nem is foglalkozhat jogértelmezéssel. A vitában résztvevő felek az eljárásból csak profitálhatnak, hiszen az ügyre vonatkozó tényeket összegyűjtik és rendszerezik helyettük, ezzel is segítve az ezt követő felek közti tárgyalást, vagy annak sikertelensége esetén a peres eljárást.

A *felek közötti érdek alapú tárgyalás, illetve alku*. Egyike a legalapvetőbb ADR technikának, illetve egyike azon megoldásoknak, amelyhez nem feltétlenül szükségeltetik egy elfogulatlan harmadik személy. E tárgyalási technika során a felek azért találkoznak, hogy egyeztessék és meghatározzák a konfliktust megalapozó nézet – érdek – és egyéb különbségeket, és az egyeztetés során kialakítsanak egy kölcsönösen elfogadható megoldási javaslatot. Egymás legyőzése helyett az együttműködésre tesznek kísérletet a felek. Céljuk, hogy a vita felmerülése és oka helyett olyan megoldási javaslatokra koncentráljanak, amelyek többé-kevésbé kielégítik mind az egyéni, mind a kölcsönös érdekeket. Jelen ADR technika esetén a kulcsszó a kompromisszumkészség.

Az *ombudsman*. Az ombudsman olyan harmadik személy, akihez különböző intézmények alkalmazottai, illetve ügyfelei bizalmasan nyújthatják be panaszukat, amiket aztán lehetőség szerint kivizsgálnak. Az ombudsman a következő intézkedéseket teheti: vizsgálatot kezdeményezhet, arra vonatkozólag hogy történt-e jogsérelem, felhívhatja az adott intézmény vezetőjének figyelmét a nyilvánvaló jogsérelemre, illetve javaslatot tesz a jogsérelem orvoslására, vagy ha szükséges az intézmény rendszerében is javasolhat változást, akár egyéni panaszra is.

A *partnerség*. A partnerség alapja a megelőzés filozófiája, tehát a kérdés az, milyen technikával előzhető meg egyáltalán a vita kialakulása. Ezen ADR technika elgondolása szerint még a szerződéses kapcsolat kezdetén ki kell alakítani a felek között olyan mechanizmusokat, amelyek az együttműködésre helyezik a hangsúlyt. A legmegfelelőbb megoldások a folyamatos egyeztetés, vagy közvetítés. Megjegyezzük, hogy ezt a technikát egyébként először kizárólag a nagy építőipari szerződéseknél alkalmazták.

A *Privát bíró igénybevétele*. A más néven „bérelj egy bírót” eljárás, amelyben a felek az ügyet egy nyugalmazott, avagy más okból már nem bíróként foglalkoztatott harmadik személynek adják elő, akinek egyébként az adott ügy a szakterülete. A „bíró” a peres

eljárás megfelelő szabályai alapján hozza meg döntését, amelynek előnye, hogy gyorsabb mint a tradicionális peres eljárás. Az USA-ban hat államban vezették be ezt a fajta ADR technikát, azzal, hogy az ily módon hozott döntések megfellebbezhetőek. A formalitás illetve a felek az ügy felett gyakorolt kontrollja szempontjából ez a technika félúton van a kötelező arbitrátori, illetve a peres eljárás soron hozott döntés között.

**Rendezés megállapodással.** A megállapodás technikáját több állam előírja, de legalábbis engedélyezi mint a tárgyalást megelőző megoldási lépcsőt. Egy kijelölt vagy közösen kiválasztott megállapodást elősegítő harmadik személy a mediáció technikáit alkalmazva, saját értékelése alapján tesz a feleknek javaslatot valamely megállapodásra. A mediátorhoz képest ebben az esetben az elfogulatlan harmadik személy szélesebb jogkörrel rendelkezik, hiszen a feleket nemcsak az ügy érdemi részére vonatkozó, hanem jogi információkkal is elláthatja.

#### 7. Az ADR technikák csoportosítása különböző szempontok szerint az értékelő vs elősegítő (*facilitatív contra evaluatív*)<sup>13</sup>

Az ADR technikák széles spektruma ellenére a harmadik elfogulatlan személy szerepe alapján ezek az alternatív megoldások két nagy csoportra oszthatóak:

– *A facilitatív* (közvetítő) típusú megoldás esetén: egy elfogulatlan harmadik személy vesz részt az eljárásban, akinek az a funkciója, hogy segítsen a feleknek megállapodni. Az alkalmazott módszert tekintve elősegíti a felek kommunikációját, összeszedi a szükséges információt stb. Nem véleményez, nem értékkel, hanem azt hangsúlyozza, hogy a felek „uralják”, vagyis képesek saját maguk megoldani az ügyet.

– *Az evaluatív* (értékelő) megoldások esetén az elfogulatlan harmadik személy szerepe jobban hasonlít egy bíróhoz, ugyanis ő értékeli és bizonyos esetekben el is dönti az ügyet.

Bizonyos esetekben előfordulhat, hogy egy közvetítő is értékelhet, ennek a jogkörének azonban, a felek általi írásbeli vagy szóbeli meghatalmazáson kell alapulnia.

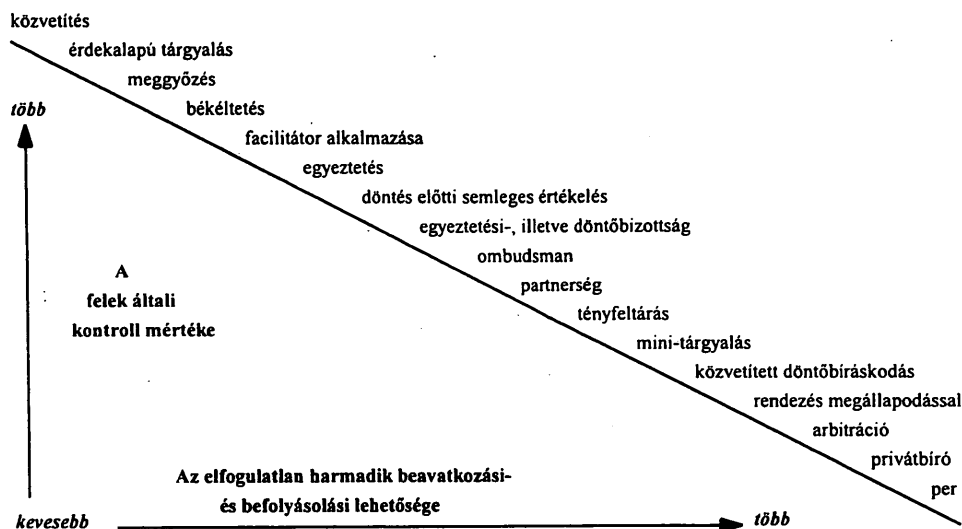
A csoportosítás alapja a felek által az ügyre gyakorolt kontroll mértéke. Amint arra már a bevezetőben utalás történt, az ADR technika lényege, hogy a felek jobban uralják a vitás ügyet, mint egy peres eljárás esetén. Bizonyos jogosultságok viszont megmaradnak a feleket segítő harmadik személynél. Az egyes ADR technikák leginkább abban különböznek, hogy milyen mértékben interveniálhat a harmadik személy a vitás ügyben, illetve milyen mértékben mondtak le a felek döntési jogosultságaikról. A két véglet, amikor a felek maximális kontrollja érvényesül, és a felek közötti egyeztetés harmadik személy nélkül történik. A másik véglet a peres eljárás, amelyben a felek kötött eljárási szabályok, és a független bíró által meghozott döntés során a vitamegoldó-folyamatot egyáltalán nem befolyásolhatják. Az alábbi ábra tehát a felek általi kontroll illetve harmadik személy beavatkozási lehetősége alapján sorolja fel az eddig említett technikákat. (Meg kell azonban említeni, hogy minél összetettebb egy ügy, annál inkább szükség van külső közreműködésre.)

<sup>13</sup> Elisabeth Strong: Nuts and Bolts of ADR for Business Disputes, 1997. The New York Law Journal, p.

Az egyes ADR technikák csoportosítása a felek kontrolljának és a viták komplexitásának függvényében

egyszerűbb viták

komplexebb viták



Forrás: Hajdú, i. m. p. 20.

#### 8. Hogyan válasszuk ki az adott ügghöz legmegfelelőbb ADR technikát?

Már a fentiekben utalás történt arra, hogy az ADR egyik legnagyobb előnye a rugalmasság, az a lehetőség, hogy a felek mindig az adott ügghöz a legalkalmasabb metódust választhatják.<sup>14</sup>

A technika kiválasztását segíthetik a következő kritériumok:

- a) az „*ügyérték*”: minél kisebb összegről van szó, annál egyszerűbb technika alkalmazható.
- b) az *ADR technika igénybevétele*nek költsége: közvetítők, mediátorok, ombudsmanok, illetve békéltetők igénybevétele általában ingyenes.
- c) a *bizalom és a diszkréció szükségessége*: ilyen esetben elsősorban a közvetítés a legmegfelelőbb.
- d) a *vita megoldásához szükséges idő*: minél rövidebben megoldható, annál egyszerűbb technika alkalmazható.
- e) a *vitamegoldáshoz „rendelkezésre álló” idő*: ebben az esetben akár két technika is alkalmazandó párhuzamosan.
- f) *szükség van-e tényfeltáráshoz, ill. jogalap meghatározására*: ha jogkérdésben vagy ténykérdésben ütköznek leginkább az álláspontok, akkor szükség lehet tényfeltárára, értékelőre, vagy más döntési jogkörrel felruházott személyre.

<sup>14</sup> Hajdú, i. m. p. 39.

g) „*érzelem-kifejező*” fórumra van szükség: ha először is a feleknek arra van szükségük, hogy valaki meghallgassa őket, akkor olyan technika megválasztása célszerű, amelyben nagyobb a felek általi kontroll.

Az említett kritériumokon túl a megfelelő vitamegoldó technika megválasztásában segíthet még, ha tisztában vagyunk a fő megoldási formák előnyeivel és hátrányaival. Erre vonatkozóan az 1. sz. táblázat nyújt összefoglaló áttekintést.

*1. sz. táblázat*

**A leggyakrabban alkalmazott ADR technikák és a bírói eljárás előnyös és hátrányos vonásainak összehasonlítása**

Peres eljárás	Arbitráció	Közvetítés/Egyeztetés
<b>Előnyök</b>		
jogszabály alkalmazása (mint általánosan elfogadott norma)	bizalmasan kezelt	bizalmasan kezelt
precedens	felek általi kontroll	felek általi kontroll
elrettentő, visszatartó	kikényszeríthető	reflektál a felek érdekeire, prioritásaira
uniformizált	szakember által vezetett	megőrzi a felek közötti kapcsolatot
végleges	az ügynek megfelelően alakítható a megoldás	rugalmas
kikényszeríthető	az alkalmazandó norma megválasztható	kölcsönösen elfogadható megoldás
már intézményesült		kompromisszum
<b>Hátrányok</b>		
költséges	nincs általánosan elfogadott norma	a részvételre senki nem kényszeríthető
ügyvédek szükségesei (ezáltal az ügy feletti kontroll csökken)	nincs precedens	nem köti a feleket
speciális szakértelem hiánya	nem egységes	az egyezség betartása nem kötelező és nem ellenőrizhető
időigényes	legalizálódással járó formalizáció	nincsenek eljárásjogi biztosítékok
újraértelmezett ill. leszűkített az ügy tárgya		kiegyenlített erőviszonyok megmutatkoznak a tárgyalás során
behatárolt jogorvoslati lehetőségek		
nincs kompromisszum		
polarizált		

Forrás: Leo Kanowitz: Cases and Materials on Alternative Dispute Resolution, p. 24.

## 9. Az ADR alkalmazási lehetőségei a munkajog és a munkaügyi kapcsolatok terén

### 9.1. A munkaügyi vita fogalma és csoportosítása

Az iparilag fejlett országok nagy többségében a belső jog, illetve a gyakorlat a munkaügyi viták több típusát különbözteti meg. E megkülönböztetés fő indoka az, hogy a viták egyes típusait rendszerint más-más módon rendezik. A munkaügyi viták tárgyalá-

sánál alapvetően az alábbi vitákat kell megkülönböztetnünk. Egyéni, illetve kollektív vita, valamint a jogvita (illetve jogi vita) és érdekvita (illetve gazdasági vita). A vita akkor egyéni, amikor egyetlen dolgozóra vonatkozik (vagy több dolgozót egyénileg érint, pl. olyan kérdésekkel kapcsolatban, amelyek minden dolgozót külön-külön érintenek), és akkor kollektív, amikor több dolgozót együttesen érint. (pl. olyan kérdésekkel kapcsolatban, amelyek rájuk mint közösségre vonatkoznak). Az egyéni és kollektív vitákat nem mindig könnyű megkülönböztetni, mert egy egyéni vita is könnyen kollektívvá válhat, különösen akkor, ha elvi kérdéssről van szó és azt a szakszervezet támogatja. A másik csoportba a jogviták a jogszabályban, kollektív szerződésben vagy egyéni munkaszerződésben rögzített valamilyen jog megvalósulására vagy értelmezésére vonatkoznak, míg az érdekviták a kollektív tárgyalások kudarca esetén keletkeznek, pl. akkor, amikor a kollektív szerződés megkötését, megújítását vagy módosítását célzó tárgyalások holtpontra jutnak. Ebben az utóbbi esetben nincs valamilyen eleve létező jog, hanem csak az egyik félnek van ahhoz fűződő érdeke, hogy valamely jogot a megkötendő kollektív szerződésben rögzítsenek.

A fenti kettős megkülönböztetés annyiban függ össze egymással, hogy míg a jogviták akár egyéni, akár kollektívek lehetnek, addig az érdekviták mindig kollektívek. Ebből következően a munkaügyi vitáknak tulajdonképpen három alaptípusa különböztethető meg: a) érdekviták (ezek csak kollektívek lehetnek); b) kollektív jogviták és c) egyéni jogviták.

A fent vázolt vitatípusok egymás mellett léteznek szinte valamennyi iparilag fejlett országban. Ugyanakkor megállapítható, hogy történeti okokból, illetve országtól függően hol az egyik, hol a másik kap nagyobb hangsúlyt. Az egyéni és kollektív viták megkülönböztetése jobbra olyan országokban tapasztalható, mint Franciaország és Svájc, míg a jog- és érdekvitáké viszonylag több országban – pl. Németországban, Ausztriában és a skandináv államokban, az USA-ban, Kanadában és Ausztráliában – dominál. Megjegyzendő, hogy az Egyesült Királyságban alig tesznek különbséget egyéni és kollektív viták, különösen pedig jog- és érdekviták között. Annak, hogy ez utóbbi megkülönböztetés az Egyesült Királyságban szinte teljesen ismeretlen az a fő oka, hogy ott a kollektív szerződések pusztán becsületbeli megegyezésnek minősülnek, amelyek nem származtathatnak jogokat; ezért egy megállapodás értelmezése fölötti vita könnyen olyan vitává alakulhat át, amely a megállapodás hatályának a módosítására irányul.<sup>15</sup>

Természetesen mind a jog-, mind az érdekvita alapja valamely érdek, de azt jogvita esetén valamely jogszabály vagy szerződés védi. A kontinentális jogrendszerek a hatályos magyar Munka Törvénykönyvével egyetemben 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) megkülönböztetik a munkaügyi érdekvitát és a munkaügyi jogvitát, azzal, hogy csak munkaügyi jogvita vihető bíróság elé, ellentétben az angolszász jogrendszerekkel, ahol mind a jog-, mind az érdekvita bíróság elé vihető, csak a fórumrendszerben van különbség (munkaügyi bíróság kontra rendes bíróság).

## 9.2. Az ADR helye a különböző munkaügyi viták megoldásában

ADR-t tulajdonképpen bárki alkalmazhat bármilyen vita megoldására. Számunkra elsősorban az érdekes, hogy hogyan használhatók az alternatív vitamegoldó módszerek a

<sup>15</sup> A. Gladstone – A. Pankert – E. Yemin: A munkaügyi kapcsolatok rendszere az iparilag fejlett piacgazdaságokban, Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest, 1991, pp. 38–39.

munkajog terén, azaz a munkaviszonyból származó konfliktusok megoldására. Munkavállaló és munkáltató viszonya általában tartós és dinamikus. Ebben a kapcsolatban elkerülhetetlenek bizonyos konfliktusok. Gondoljunk csak egy alapvető gazdasági érdekkülönbségre: a munkavállaló minél több pénzt szeretne kapni a munkájáért, a munkáltató pedig a haszon elérése érdekében költségminimalizálásra törekszik. Nagyon fontos, hogyan miként képesek kezelni ezeket a konfliktusokat. A rossz módszerek eltávolíthatják egymástól a feleket, a megfelelő kezelési módok pedig megerősíthetik az egymásba vetett bizalmukat. Ezen kívül kimutatták, hogy sokkal olcsóbb a munkáltatónak helyreállítani egy megromlott viszonyt, mint a munkavállaló helyettesítéséről gondoskodni.<sup>16</sup> Általánosan elfogadott vélemény, hogy a munkaviszonyból eredő konfliktusok megoldására az alternatív vitamegoldás egy jó módszer, legalábbis – az esetek többségében – jobb mint a pereskedés.

A munkaviszony során keletkezett viták rendezése során a bírósági eljárással az a probléma, hogy sok esetben nem a vitát (konfliktust) oldja meg, hanem, valamelyik fél győzelmét deklarálja, ami sokszor tovább mérgeksi a felek viszonyát, vagy éppen a munkaviszony megszüntetéséhez vezet. Az ügyvédek általános attitűdje, hogy maximálisan védik az ügyfelük igazát, és minden pillanatban támadják a másik fél gyenge pontját. Sokan úgy gondolják, hogy minél jobban védik az ügyfelet, annál igazságosabb ítélet születik. Ehhez hozzájárul a bírósági ítéletek win-lose jellege és az is, hogy a per sokszor nem világít rá az igazi, rejtett problémára. Összességében megállapítható, hogy a munkahelyi viták rendezésére nem minden esetben a bírói út a legjobb módszer. Ez a legnagyobb kárt a munkaviszony lényegében okozza azzal, hogy eltávolítja egymástól a feleket, ellehetetleníti vagy legalábbis megnehezíti a munkaviszony további fenntartását.

A legtöbb vállalatnál már folytatnak valamilyen szintű ADR-programot. Az USA-ban például a *Brown & Root's* volt az egyik első a nagy társaságok közül, aki ilyen alkalmazott.<sup>17</sup> E programok célja az, hogy megoldják a konfliktusokat még a szervezeten belül és így csökkentsék a velejáró költséget. A vitamegoldás itt általában különböző szakaszokban történik: először csak informális vita a felettel, utána írásbeli panasz a legfelsőbb vezetésnek, ha ekkor sincs eredmény, akkor alkalmaznak csak közvetítést, majd ez után következik az arbitrációt. Ezek a módszerek szinte mindenhol beváltak.

Hozzá kell tenni, hogy ma is folyik egy vita az arbitrátori záradékot illetően. A mai amerikai bírói gyakorlat szerint a munkaszerződésben kikötött ilyen típusú klauzulák érvényesek és kikényszeríthetők. Ennek ellenére egyes szervezetek – többek között a *National Labor Relations Board* – ezt illegálisnak tekintik, mert törvény biztosította jogot csorbit. Ha azonban a tendencia folytatódik, előbb-utóbb nekik is el kell ismerniük. Ehhez viszont az kell, hogy az ADR-eljárás korrekt legyen, semleges és ne járjon a munkavállaló törvényes jogainak csorbitásával.

### 9.3. Az ADR megjelenése a magyar munkajogi szabályozásban

Az alternatív vitamegoldó módszerek természetesen a magyar kontextusban is léteznek. Például a Polgári Törvénykönyv kimondja, hogy a felek választott bírósági eljárás köthetnek ki ha legalább a felek egyike gazdasági tevékenységet hivatásszerűen folytat

<sup>16</sup> Conti, i. m.

<sup>17</sup> Bedman, William L.: From Litigation to ADR: Brown and Root's Experience, <http://www.adr.org/drj>.

személy, a jogviszony e tevékenységével kapcsolatos, és a felek az eljárás tárgyáról szabadon rendelkeznek.

Bizonyos ADR-módszereket a magyar munkajog is ismer. A Munka Törvénykönyvének negyedik része tartalmazza az erre vonatkozó rendelkezéseket. Az MT megkülönböztet kollektív munkaügyi vitát és munkaügyi jogvitát.

A. *a munkaügyi érdekviták* megoldására az Mt. három jogintézményt ismer: a) egyeztetés, b) közvetítés illetve c) döntőbíráskodás.

Az *egyeztetés* a kezdeményező fél írásba foglalt álláspontjának a másik fél részére történő átadásával indul, és az egyeztetés időtartama alatt, de legfeljebb hét napig a vita alapjául szolgáló intézkedést végrehajtani nem lehet, továbbá a feleknek tartózkodnia kell minden olyan cselekedettől, ami a megállapodást veszélyeztetheti.

A *közvetítés* esetén az ügyben semleges harmadik személyt a felek közösen kéri fel a közvetítésre. A közvetítés ideje alatt a közvetítő a felektől tájékoztatást illetve adat-szolgáltatást kérhet. A törvény ebben az esetben engedélyez bizonyos mértékű határidő-meghosszabbodást is. Az egyeztetés befejezésekor a közvetítő köteles az egyeztetés eredményét, illetve a felek álláspontját írásba foglalni és a feleknek átadni.

A *döntőbíráskodás* esetén a felek egy külső harmadik személyt kérnek fel a vitás kérdés eldöntésére és előzetesen alávethetik magukat a döntőbíró döntésének. A döntőbíró döntése tehát csak akkor kötelező, ha a felek előzetesen írásbeli nyilatkozattal ennek alávették magukat. A hatályos magyar Mt. alapján mindössze három – jelentéktelen – esetben megállapodás nélkül is kötelező a döntés. Ezek a következők: a) a szakszervezet közzétételi és helyiséghasználati jogával, b) az üzemi tanács választásának és működésének indokolt és szükséges költségei mértékével és c) az üzemi tanács együttdöntési jogával kapcsolatos kérdésekben. Az eljárás során szakértőt és tanút is igénybe lehet venni és ennek a költségei a munkáltatót terhelik.

B. A *munkaügyi jogvita* esetén is megjelenik az ADR csírája. Az Mt. kimondja, hogy főszabályként a munkaügyi jogvitában a polgári perrendtartás szabályait figyelembe véve a bíróság jár el. Ugyanakkor az Mt. azt is kimondja, hogy kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában munkaügyi jogvita esetére békéltető személyt köthetik ki, aki a vitában egyezség létrehozását kísérel meg. Az egyeztetést a békéltetőnél kell az Mt. szabályai szerint kezdeményezni. A békéltetés eredménytelensége esetén bírósághoz lehet fordulni.

### Összegzés

Az ADR a jövő egyik nagyon ígéretes vitamegoldási módja. Magyarországon még nem nagyon terjedt el, de a gazdasági viszonyok fejlődésével, komplexebbé válásával és a verseny erősödésével, valamint a bíróságok egyre nagyobb leterheltségével könnyen elképzelhető, hogy előbb-utóbb itt is bekövetkezik az ADR-módszerek alkalmazásának előretörése. Azt azonban előljáróban le kell szögeznünk, hogy az alternatív vitamegoldások nem fogják teljes egészében átvenni a bíróságok szerepét. Ugyanakkor az ADR kínálta előnyök, az időben és költségekben kifejezhető költségmegtakarítás, valamint a felek konfliktus utáni kapcsolatának fennmaradása alkalmassá teszik arra, hogy a munkáltató és munkavállaló közötti viták megoldásának általánosan elterjedt módja legyen.

Magyarországon az ADR elterjedésével kapcsolatban az az egyik legfőbb probléma, hogy az érdekeltek még nem ismerték fel az igazi jelentőségét. Ez főként arra vezethető vissza, hogy nincs még meg az elméleti és gyakorlati háttér kidolgozottsága. Annak



ellenére, hogy Magyarországon nem ismeretlenek az úgynevezett ADR technikák, mégha nem is így nevezték őket. Az is tény, hogy létrejött az úgynevezett Döntőbírói és Közvetítői Szolgálat, de ahhoz még időre van szükség, hogy a szociális partnerek az egyes munkaügyi vitájuk megoldásaihoz tömegesen vegyék igénybe a Szolgálat munkatársainak közreműködését. Hiányzik a szervezeti, szakmai kamarai háttér, ami a népszerűsítéséhez és a garantált működéshez szükséges. Jelenleg még sem a kormányzat sem pedig a bíróságok nem támogatják az alkalmazásukat.

### Felhasznált irodalom

*Bedman, William L.*: „From Litigation to ADR: Brown & Root's Experience”, <http://www.adr.org/drj>.

*Conti, Adam J.*: „ADR Synopsis”, <http://www.contilaw.com/adrsyn.html>.

Cornell University Press. „Alternative Dispute Resolution (ADR): An Overview”, <http://www.law.cornell.edu>.

CPR Institute for Dispute Resolution. „Why ADR”, <http://www.cprard.org>  
*Eisenstadt S. N. and Ben-Ari, Eyal.* „Japanese Models of Conflict Resolution”, New York: Kegan Paul International, 1990.

„The Future of Employment ADR: New Rules for New Challenges”, <http://www.adr.org/drj>.

*Goss, Joanne H.* „Alternative Dispute Resolution (ADR): An Introduction”, <http://www.wwlia.org>.

Guide az American Arbitration Association kiadásában, <http://www.adr.org>.

*Haagen, Lucy.* „Conflict Resolution: Litigation Alternatives and Dispute Resolution”, <http://www.law.cornell.edu>.

*Hajdú József*: „The Methods of Alternative Dispute Resolution (ADR) in the Sphere of Labour Law”, Szeged: Acta Juridica et Politica, 1998.

*Hewstone, Miles – Stroecke, Wolfgang – Codol, Jean-Paul – Stephenson, Geoffrey M.* „Szociálpszichológia”, Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1995.

*Kanowitz, Leo*: Cases and materials on Alternative Disputes Resolution..

*Krauss, Ellis S. – Rohlen, Thomas P. – Steinhoff, Patricia G.*: „Conflict in Japan”, Honolulu: University of Hawaii Press, 1984.

*Miholics Tivadar*: A magyar munkajog I. kötet. Budapest, 1998. Unió Lap-és Könyvkiadó Kereskedelmi Kft.

*Moore, Christopher W.* „The Mediation Process”, San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1986.

*Porter, Jack Nusan – Taplin, Ruth.* „Conflict and Conflict Resolution”, New York: Lauhaus, 1987.

*Prugberger Tamás – Ploetz Manfred* : Magyar és európai munkajog. Budapest, 1995. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

*Radnay József* : Munkajog. Budapest, 1997. Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar.

*Rangarajan, L. W.*: „The Limitation of Conflict: A Theory of Bargaining and Negotiation”, London: Croom Helm, 1985

*Schellenberg, James A.*: „The Science of Conflict”, Oxford University Press, 1982  
*True, John. – Stong, Elisabeth*: Nuts and Bolts of ADR for Business Disputes, The New York Law Journal. March 1997.

West's Encyclopedia of American Law, <http://www.wld.com>.

<http://www.adr.org/guides>: A Beginner's Guide to Alternative Dispute Resolution.

<http://www.ljextra.com/practice/arbitration>.

## JÓZSEF HAJDÚ

### BASIC FEATURES OF ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION SYSTEMS

(Summary)

ADR (Alternative Dispute Resolution) is the term used to describe a variety of processes, techniques and procedures designed to assist individuals in the resolution of work place disputes. The use of the word "alternative" in the ADR indicates that the more costly, protracted and adversarial methods that have been traditionally used to resolve disputes in organizations. The ADR system provides an informal, voluntary way of resolving work place disputes. This non-traditional approach encourages early resolution to conflicts and allows the parties an opportunity to work through conflicts in a relaxed, non-confrontational environment. Although conflict is considered a negative term, it can provide an opportunity to grow. At the ADR, the focus will be on the needs of all parties involved and on the exploration of resolutions that satisfy each participant. While people are encouraged to work out their own solutions, the neutral third party employs learned skills to encourage dialogue and bring about a true understanding of the issue. In each of the ADR options, the third party elicits ideas from the participants to help them reach a mutually agreeable resolutions. The ADR can be a proper tool for settle labour disputes. The workplace is a very sensitive area of the human life. Therefore, to handle and settle the labour disputes are a very important question. The purpose of alternative dispute resolution in the field of labour law, is to increase the employees, trade unions, other workers' associations and employers options in addressing their workplace-related disputes and to further the voluntary resolution of problems at the earliest stage. The ADR program provides alternative avenues for solving institutional and interpersonal problems and conflicts.